

# 강의계획서

과정명	현장 에피소드로 풀어보는 멘토코칭 카운셀러		
강의이미지		내용전문가 소개	[ 이은주 ] - 광운대학교대학원 산업심리학과 박사 - ㈜휴머니타스솔루션 대표
학습시간	19시간	1일 수강 제한	1일 8차시만 수강 가능
과정개요	<p>본 과정은 팀원의 역량 향상과 조직형 인재 양상이라는 조직관리의 두 가지 과제로 고민하는 팀장 및 선배 직원을 대상으로 효과적으로 멘토링과 코칭의 역량을 향상 시켜주기 위해 기획되었다.</p> <p>오늘날 조직 구성원은 다양한 개성과 가치관을 가지고 있으며, 자기 의사표현 또한 분명히 하는 추세에 있는 반면 조직 구성의 단위는 점차 팀 단위로 세분화 되고 있는 실정이다. 이러한 경영환경에서 팀원을 관리하는 팀장이나 관리할 후배를 두고 있는 선배사원의 경우 멘티와의 의사소통에서 다소 어려움을 겪고 있는 현실이다. 이러한 애로점 해소를 위해 본 과정에서는 팀과 조직 내부에서 빈번하게 발생하는 조직 관리 상황에 대해, 강사가 직접 해당 상황에 대한 해설과 상황에 적절한 멘토링과 코칭의 방법을 지도하는 형태로 구성되어 있어서 실무 현장에서의 다양한 멘토링, 코칭의 의사소통 기술을 이해하고 응용할 수 있도록 구성하였다</p> <p>또한 일방적인 교육이나 가르침이 아닌 쌍방향적 의사소통 구조를 익힘으로써 멘티 뿐만 아니라 멘토에게도 자기 발전의 기회를 부여하고 있다.</p> <p>따라서 본 과정은 팀장 및 경력직 사원에게 효율적인 멘토링과 코칭 역량 향상을 기대할 수 있다.</p>		
학습목표	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조직에서 빈번하게 발생할 수 있는 상황을 직접 멘토 코칭함으로써 실무 현장에서의 다양한 의사소통 기술을 파악할 수 있다.</li> <li>2. 일방적인 지시와 제어를 통한 조직관리에서 탈피하여 쌍방향적 의사소통 구조를 익힐 수 있다.</li> <li>3. 성과관리를 위한 피드백과 피드포워드 기법의 핵심 요소를 이해하여, 직무 사전과 사후에 적절한 진단과 평가를 수행할 수 있다.</li> </ol>		
학습대상	<p>중간관리자 및 팀장 승진을 대비 하는 예비 관리자 경영 및 인사조직 관리자</p>		

## 평가기준

평가항목	진도율	중간평가	최종평가	과제	총점
평가비율	80%이상	30%	70%	-	100
응시조건	-	강의 9강 이후	진도율 80% 이상	-	-
수료조건	80%이상	중간평가+최종평가점수 합산		-	60점이상

## 중간평가 문항수

문항	배점	총점
10문제	10점	100점

## 최종평가 문항수

객관식	객관식배점	단답형	단답형배점	서술형	서술형배점	총점
15개	5점	5개	5점	-	-	100점

## 학습내용

차시	내용	총 페이지 수
1차시	우리는 왜 멘토코치가 되어야 하는가?	21 페이지
2차시	관점 바꿔보기_경력에 비해 성과가 안 나오는 직원	18 페이지
3차시	상황 대응 스킬_유능하지만 후배를 제대로 지도 못하는 직원	15 페이지
4차시	경청 스킬_불필요한 때에도 끝까지 들어야 하나요?	22 페이지
5차시	질문 스킬_의견을 잘 말하지 않는 직원과의 대화	20 페이지
6차시	피드백 스킬_직원의 태도 변화가 필요할 때	18 페이지
7차시	피드포워드 스킬_지시한 대로 업무를 수행하지 못하는 직원	18 페이지
8차시	유형별 대응스킬_서로 다른 직원들을 효과적으로 지원하기	24 페이지
9차시	동기부여 스킬_의욕이 없는 직원의 동기 유발	19 페이지
10차시	성과관리 스킬_승진 심사에서 탈락하여 의기소침해진 직원과의 대화	23 페이지
11차시	이럴 땐 이렇게. 지지적 피드백편	13 페이지
12차시	이럴 땐 이렇게. 교정적 피드백편	18 페이지
13차시	이럴 땐 이렇게. 효과적인 의사소통편	15 페이지
14차시	이럴 땐 이렇게. 직원 육성편	15 페이지
15차시	이럴 땐 이렇게. 성과 관리편	16 페이지
16차시	실전 멘토 코칭 1	29 페이지
17차시	실전 멘토 코칭 2	24 페이지
18차시	멘토코치의 역할을 성공적으로 수행하기 위한 자세	14 페이지